



EMPLOYEURS : QUE FAIRE FACE A CETTE CRISE SANITAIRE ?

# Sommaire

01

L'activité partielle

02

Les arrêts de travail

03

Les cotisations sociales

04

Congés payés et RTT

05

Durée de travail  
et temps de repos

06

Intéressement  
et participation



# 01 L'activité partielle



VOUS POUVEZ POSER VOS QUESTIONS AU 06 72 38 21 61

*Conférence en ligne du 9 avril 2020*

|

|

# L'activité partielle (1/4)

Toutes les entreprises dont l'activité est réduite du fait du coronavirus sont éligibles au dispositif d'activité partielle (ex-chômage partiel).

Ce mécanisme permet de réduire ou suspendre temporairement l'activité.

L'employeur ne verse pas de salaire au titre des heures non travaillées par les salariés concernés, mais doit indemniser les heures perdues.



# L'activité partielle (2/4)



Les différentes étapes :

1. Déposer sa demande en ligne (après avoir créer son compte) :

**<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>**

2. Demande mensuelle d'indemnisation sur votre espace en ligne.



# L'activité partielle (3/4)



**Le salarié en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur à l'échéance habituelle de la paie, correspondant à 70 % de sa rémunération brute horaire (soit environ 84% de son salaire net), avec garantie du SMIC.**



# L'activité partielle (4/4)



L'employeur sera indemnisé par l'ASP, de la totalité des indemnités versées aux salariés (mesure exceptionnelle dans le contexte actuelle de pandémie). D'après la ministre du travail, l'indemnisation devrait se faire sous 10 jours suite à la demande d'indemnisation.



# 02 Les arrêts de travail



VOUS POUVEZ POSER VOS QUESTIONS AU 06 72 38 21 61

*Conférence en ligne du 9 avril 2020*

|

|



# Salariés en arrêt de travail

## Retour sur 4 cas d'indemnisation (> 31/08/2020)

### 4 catégories de salariés et 4 situations différentes :

- 1- salarié « exposé » au coronavirus
- 2- salarié en arrêt pour garde d'enfants
- 3- salarié à « risque »
- 4- salarié malade du coronavirus



# 1- Salarié « exposé » au coronavirus

- Qui a été en contact avec une personne malade
- Qui a séjourné dans une zone de foyer épidémique
- Parent d'enfant(s) de moins de 16 ans en mesure d'isolement

**Droit aux IJSS sans carence, pendant 20 jours**

**Droit à un complément employeur sans carence,  
et sans condition d'ancienneté**

*Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 sur les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire et modifiant les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation, JO du 26 mars*



## 2- Salarié en arrêt pour garde d'enfant(s)

Salarié qui ne peut pas télé-travailler ET qui doit rester à domicile pour garder un enfant de moins de 16 ans ou handicapé

**Droit à un arrêt de travail de 1 à 14 jours, renouvelable, et droit aux IJSS sans carence et sans condition, depuis le 11 mars et jusqu'à la réouverture de l'établissement**

**Attestation établie sur ameli.fr, transmise à l'employeur qui déclare l'arrêt sur declare.ameli.fr**

**Droit à un complément employeur sans délai de carence et sans délai**

*Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 sur les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire et modifiant les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation, JO du 26 mars*



### 3- Salarié « à risque »

Personne dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19

**Arrêt de travail initial de maxi 21 jours, renouvelable**

**Procédure de télé-déclaration par le salarié, sans passer par l'employeur, ni le médecin traitant.**

**Arrêt à envoyer à l'employeur.**

**Droit aux IJSS sans carence, rétroactivement depuis le 13 mars.**

**Droit à un complément employeur sans délai d'ancienneté, avec carence de 7 jours, sauf convention plus favorable.**

*Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 sur les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire et modifiant les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation, JO du 26 mars*



# Liste des personnes à risque élevé :

- Femmes enceintes ;
- Maladies respiratoires chroniques (asthme, ...) ;
- Insuffisances respiratoires chroniques ;
- Mucoviscidose ;
- Insuffisances cardiaques toutes causes ;
- Maladies des coronaires ;
- Antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- Hypertension artérielle ;
- Insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Diabètes de type 1 insulino-dépendant
- Diabète de type 2 ;
- Les personnes avec immunodépression ;
- Maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
- Obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

**Sous réserve de l'impossibilité d'être en situation de télétravail**



# 4- Salarié malade du coronavirus

**Régime « classique » de l'arrêt maladie**

**Droit aux IJSS sans délai de carence**

**Droit à un complément employeur sans délai de carence et sans condition d'ancienneté, sauf convention plus favorable.**

*Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 sur les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire et modifiant les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation, JO du 26 mars*



# 03 Les cotisations sociales



VOUS POUVEZ POSER VOS QUESTIONS AU 06 72 38 21 61

*Conférence en ligne du 9 avril 2020*

|

|

# Les cotisations sociales

## Report du paiement des cotisations

### URSSAF

- Les employeurs de 50 salariés et plus peuvent reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales de l'échéance du 5 avril 2020.





# Les cotisations sociales

- ▶ La date de paiement pourra être reportée jusqu'à trois mois, sans qu'aucune pénalité ne soit appliquée.
- ▶ La DSN devra être transmise au plus tard le 5 Avril à 23h59.



# Les cotisations sociales

- Dernier point : un accord ou un report de délai est également possible pour les cotisations de retraite complémentaire. Les employeurs sont invités à se rapprocher de leur institution de retraite complémentaire et/ou de leur gestionnaire paie.



# 04 Congés payés et RTT : la nouvelle donne



# Jours de CP

**Possibilité pour l'employeur, sous réserve d'un accord collectif de branche ou d'entreprise, d'imposer :**

- la prise de 6 jours ouvrables de CP (une semaine), et/ou la modification des dates de CP déjà posées, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc ;
- le fractionnement des CP sans demander l'accord du salarié ;
- la suspension du droit au congé simultané pour les conjoints d'une même entreprise

*A noter : Il est possible d'imposer la prise de CP y compris avant la période légale d'ouverture.*

*La période des congés imposés ou modifiés ne peut s'étendre au-delà du 31/12/ 2020*



# Question 1 : Reliquat de CP ou CP à venir ?

« Les jours de CP peuvent être imposés par l'employeur avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris » soit période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2020

Donc, l'employeur « peut agir » :

- sur le reliquat de congés à prendre avant le 31 mai 2020 (CP 2018-2019)
- sur les congés 2019-2020, à prendre entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre 2020, période dite du « congé principal »

*Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, JO du 26 mars*



# Question 2 : en l'absence d'accord, on fait comment ?

**CP déjà posés : l'employeur peut modifier les dates, sans respecter le délai de 1 mois, du fait des circonstances exceptionnelles.**

**CP non posés : l'employeur peut inciter les salariés à poser des CP, mais ne peut pas imposer les dates.**



*C. Trav., art. L. 3141-16*

VOUS POUVEZ POSER VOS QUESTIONS AU 06 72 38 21 61

*Conférence en ligne du 9 avril 2020*

# Jours de RTT

**Possibilité pour l'employeur d'imposer, ou de modifier unilatéralement :**

- la prise de jours RTT liés à l'aménagement du temps de travail ;
- la prise de jours ou de  $1/2$  jour RTT/repos des salariés en forfait-jour,

**Également possible d'imposer la prise de jours déposés sur un CET**

**Maximum 10 jours & Préavis d'un jour franc**

*A noter : il s'agit des RTT/repos au choix du salarié, La période de RTT imposée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.*

*Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, JO du 26 mars*



# Question 3: Quid des jours de congés liés au repos compensateur de remplacement ?

**Ces jours ne sont pas mentionnés dans l'ordonnance.**

**L'employeur doit se référer aux dispositions prévues lors de la mise en place du RCR.**

*Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, JO du 26 mars*





# 05 Durée du travail et temps de repos



VOUS POUVEZ POSER VOS QUESTIONS AU 06 72 38 21 61

*Conférence en ligne du 9 avril 2020*

|

|

# Dérogations possibles jusqu'au 31/12/2020

## Dérogations aux durées quotidiennes de travail et de repos

- Durée maximale quotidienne du travail : jusqu'à 12h (au lieu de 10h) ;
- Durée maximale du travail de nuit : jusqu'à 12h (au lieu de 8h) ;
- Droit à un repos compensateur de nuit = au nb d'heures de nuit > 8h ;
- Durée du repos quotidien : 9h entre 2 jours de travail (au lieu de 11h)
- Droit à un repos compensateur égal aux heures de repos non pris jusqu'à 11h

Secteurs essentiels à la continuité de la vie économique et à la sûreté de la nation, à définir par décret

Information du CSE et du Directeur de la Direccte, sans délai et par tout moyen

*Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 sur les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire et modifiant les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation, JO du 26 mars*



# Dérogations possibles jusqu'au 31/12/2020

## Dérogations aux durées hebdomadaires de travail et de repos

- **Durée hebdomadaire maximale absolue : 60 h ;**
- **Durée moyenne hebdomadaire : 48 h (au lieu de 44h) ;**
- **Durée hebdomadaire du travailleur de nuit : 44 h (au lieu de 40h) ;**
- **Dérogation au repos dominical**

**Secteurs essentiels à la continuité de la vie économique et à la sûreté de la nation, à définir par décret**

**Information du CSE et du Directeur de la Direccte**



*Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 sur les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire et modifiant les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation, JO du 26 mars*

VOUS POUVEZ POSER VOS QUESTIONS AU 06 72 38 21 61

*Conférence en ligne du 9 avril 2020*

# Dérogations possibles jusqu'au 31/12/2020

**Question : Quelle incidence de ces heures supplémentaires sur le contingent annuel des heures supplémentaires ?**

**Principe** : les HS accomplies dans les cas de travaux urgents énumérés à l'article L. 3132-4 du Code du travail ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

**Notion de travaux urgents** : « travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement ».



# 06 Intéressement et participation



VOUS POUVEZ POSER VOS QUESTIONS AU 06 72 38 21 61

*Conférence en ligne du 9 avril 2020*

|

|

# Report de la date de versement

## Principe :

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement doivent être versées aux bénéficiaires ou affectées sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué avant le 1<sup>er</sup> jour du hème mois suivant la clôture de l'exercice, (1<sup>er</sup> juin pour les entreprises qui ont un exercice comptable qui correspond à l'année civile), sous peine d'intérêt de retard.

## Nouvelle règle issue de l'ordonnance :

Ce délai est reporté au 31 décembre 2020.





**Merci**

*Conférence en ligne du 9 avril 2020*